

4-1					
主題	実習生も大切に出来る職場環境づくり				
副題	実習生の成長を組織で支えること・コロナ禍を通して学んだ実習の在り方				
キーワード 1	実習生	キーワード 2	オンライン	研究(実践)期間	96ヶ月

法人名・事業所名	社福) 聖風会 足立新生苑
発表者(職種)	伊藤甲太(介護係長)、藤代恭子(介護リーダー)
共同研究(実践)者	小島直樹(施設長)、福井宏美(介護課長)、星野龍一(介護係長)

電話	03-3883-7946	FAX	03-3860-0950
----	--------------	-----	--------------

事業所紹介	特養入居者220名・ショートステイ16名、職員数は120人前後という大規模施設です。職員の年齢層は幅広く20歳～80歳代までが活躍しています。また、外国人労働者が約8名在籍しており、現在も、トレーナー制度を活用して新人・中途採用者の育成を行っています。
-------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

《1. 研究(実践)前の状況と課題》

・実習プログラムの内容・特養介護の人手不足による業務過多
「未来の福祉職を育てる」という使命感のもと、近年、「実習指導強化」について事業計画に組み込み、実習生を積極的に受け入れてきた。1日に多くの学生を受け入れる事もあり特養のみで提供するプログラムでは限界であった。その為、実習指導者と現場職員との情報共有、更には「部署・所属」を超えた連携をさらに強化する必要がある。また、特養の人手不足は年々加速し日々、三大介護業務で精一杯な状況もあり、実習生の対応が満足にできずにいた。

・コロナ禍における実習 「施設の安全性の確保」と「プログラム内容の再検討」

コロナ禍に限らず感染症時期の受け入れ調整・安全確保方法等、難航した。コロナ禍初期は、現場体験をさせたい学校側と施設の安全性確保の担保等、折り合いがつかず、一時的に「実習をお断り」した事もあった。現場実習経験がないまま、就職する学生が増えていくことが懸念される。

・介護職員の実習生への理解不足と指導力格差

7フロアで236名の入居者と看護・介護職員は約120名。各フロアに係長・主任・リーダー職を配置するも、指導内容に温度差がありプログラム内容も標準化する必要がある。

《2. 研究(実践)の目的ならびに仮説》

目的1：実習指導を通じて、職員個々の指導力、組織全体のチームワーク向上。

仮説1：実習指導は、日々の業務の一環という理解ができ、フロアが負担なく受け入れられる。また、実習生の目標を踏まえ個々に合ったプログラムを更なる充実や、複合型施設のメリットを活かし、施設・居住系サービスである「特養」と在宅サービスである「ショートステイ」「デイサービス」、地域包括支援センターなどとの連携を強化し事業横断的で多様なプログラムを作成ができる。

目的2：感染症時期でも実践的に学べる場の提供をし、質の高い福祉人材を育成する。

仮説 2：感染症拡大期など実習受入れが困難な状況においても、「オンライン型」など ICT・IoT 技術を活用しながら柔軟に受け入れる体制を整備できる。

《3. 具体的な取り組みの内容》

・2015年から現在

実習担当者（リーダー層）と情報共有・強化と研修（目的の明確化と共有、受け入れ方法の統一、指導力向上）。実習生の声、タイムリーに共有。

- ・一般職員対象の研修（実習受入れの意義、理解促進、不安軽減など）
- ・実習指導者間を中心とした、特養と在宅の情報共有、スケジュール調整（
- ・「実習生意見交換会」の実施

2020年から

- ・感染拡大時期、各養成校へのヒアリング ・リモートでの実習受入れ体制の整備
- ・感染対策（受け入れ条件の検討など）と実習生の健康管理

《取り組みの結果》

・各部署、相談しやすくなることで、無理なく各部署が受け入れることができ、実習プログラムにも幅が広がった。組織全体でひとりの実習生を支える風土が出来つつある。

・課題を抱えた学生を受け入れ、実習前後では「実習の前後で表情がまるで違っている。」「性格まで変わった。」などの好評価を得た。

- ・職員の指導力が向上し、新任職員指導に関わる「トレーナー」の育成にも繋がった。
- ・養成校との繋がりが深まり、コロナ禍でも授業の講師依頼など連携の幅が広がった。

《5. 考察、まとめ》

・実習生を受け入れること負担が軽減され、利用者へ還元され更には QOL にも繋がった。

・根拠をもって丁寧に説明することで学生の達成感も高まり、職員も技術と知識が向上した。

・「コロナ禍」でも実習生の受入を止めず、養成校と協働し、現場での「学び」を止めなかったことで連携が深まった。併せて実習の質も高まったと思われる。

・多くの職員が実習指導に関わることで、一人ひとりを大切にする風土が醸成され、組織全体の人材育成マネジメント力が向上した。

《6. 倫理的配慮に関する事項》

なお、本研究(実践)発表を行うにあたり、ご本人（ご家族）に口頭にて確認をし、本発表以外では使用しないこと、それにより不利益を被ることはないことを説明し、回答をもって同意を得たこととした。

《7. 参考文献》

「介護実習指導のためのガイドライン」（2019年3月）、公益社団法人 日本介護福祉士会

《8. 提案と発信》

実習指導を通じ、未来の福祉職の「卵」である学生から、「与える」だけでなく、「得られる」ものも多いということを実感した。実習施設となる私たち職員にとって、実習指導は「付随業務」でなく、「本来業務」のひとつである。次世代を担う質の高い後継者を育成する場という社会的役割をこれからも果たしていきたい。